

〈研究ノート〉

## お茶の水女子大学における セクシュアル・ハラスメントの実態と指針検証

### お茶大でセクシュアル・ハラスメントを考える会

#### はじめに

職場や大学でのセクシュアル・ハラスメントが、社会的な問題として大きく取り上げられるようになってきた。1999年4月には、セクシュアル・ハラスメント防止規程を盛り込んだ改正雇用機会均等法が施行され、全国各地の大学ではガイドライン策定などの取り組みが広がってきた。お茶の水女子大学（以下、本学）でも、1999年2月23日「お茶の水女子大学セクシュアル・ハラスメント防止に関する指針」（以下、お茶の水女子大学ガイドライン）が策定・実施された。しかし、その策定の過程で、本学学生の学習・研究生活の実態調査等はなく、その「声」が反映されることはいっさいなかった。また、2000年4月から対処のシステムを機能させることを当初から目的としていたとはいえ、実施から1年が経過しようとしている時点において、お茶の水女子大学ガイドラインの存在やその趣旨が学部生や大学院生に浸透しているという印象は全く得られなかった。

こうした状況のなかで、私たち学生有志は、1999年末に「お茶大でセクシュアル・ハラスメントを考える会」を結成し、シンポジウム「セクシュアル・ハラスメントを考える学生の集い——『ガイドライン』その後、職場・大学は変わったか？——」を翌2000年3月に開催することを決めた。また、それに先立ち大学院生を対象とするアンケート調査を実施し、シンポジウムにおいて結果を報告することにした。

本稿は、同調査の報告を中心に、お茶の水女子大学大学院生の、主に研究環境にかかわるセクシュアル・ハラスメントの実態を明らかにし、大学におけるセクシュアル・ハラスメント問題への取り組みの課題を考察・提言するものである。

#### 1. キャンパス・セクシュアル・ハラスメントをめぐる現状と取り組み

日本の大学におけるキャンパス・セクシュアル・ハラスメントをめぐる状況、とりわけセクシュアル・ハラスメントへの各大学の取り組みの状況は、現在も刻々と変化している。

先述の改正均等法の成立を受けて、文部省が「文部省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」を定めたこと、また、1990年代に入り、大学でのセクシュアル・ハラスメント事件が次々と裁判の場で争われ、社会的な注目を集めるようになってきたことなどを背景に、国公私立を問わず、大学でのセクシュアル・ハラスメント防止対策の取り組みは、急激に加速化しているからだ。

キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク<sup>1</sup>の報告によると、2000年2月の時点で、セクシュアル・ハラスメントに関するガイドラインを策定しているのは84大学、うち国立大学は全体の約3分の1にあたる35大学であった<sup>2</sup>。その後もいくつかの大学で、ガイドラインを策定した、または

検討中であるという情報を得ており、現在も、独自のガイドラインを持つ大学は、増加し続けていると思われる。

セクシュアル・ハラスメントによる大学関係者の処分件数も増加し、新聞やテレビで取り上げられることも多くなっている。文部省が2000年9月に行なった、「国立学校等セクシュアル・ハラスメント研修会」での報告によると、大学・高専などの国立教育機関での、セクシュアル・ハラスメントによる教職員の処分件数は、1998年度は1件であったが、1999年度は10件、2000年度は9月の研修会の時点で既に10件と激増しているという<sup>3</sup>。

このような変化の中で、キャンパス・セクシュアル・ハラスメント防止への取り組みの状況は確実に改善されつつあるが、変化が急激すぎるが故に生起する問題や、セクシュアル・ハラスメント対策が制度化されていく局面での新たな問題なども明らかになっており、キャンパス・セクシュアル・ハラスメントに関して解決すべき課題はまだ多い。例えば、文部省の規程を受けて、各大学が「慌てて作った」ガイドラインには問題があるものが多いこと、相談窓口・相談員の機能や、相談員のセクシュアル・ハラスメント問題に関する理解が十分でないため、被害者が相談窓口で「二次被害」にあうケースが少ないこと、などである。これらは、ガイドラインや対策のシステムを準備するだけでよとするのではなく、対策にかかわるすべての人に対する研修と、ガイドラインやシステムの柔軟な見直しをも含んだ再検討が、継続して行われる必要性を示している。

この状況は、本学でも同様である。シンポジウムにおいて、本学のガイドラインが時間的余裕のない中で策定された経緯が報告された。私たち「お茶大でセクシュアル・ハラスメントを考える会」でも、本学ガイドラインについては、後に述べるように問題点を含むものと考えている（3-1. 要求1）。相談員や教官に対する研修も十分に行われているとは言えない<sup>4</sup>。また、以下の調査でも明らかになったが、そもそもガイドラインの存在が学生に知られていない。広報活動に有効とされるリーフレットがないことも大きな理由の一つであろうが、これまで新入生オリエンテーションでセクシュアル・ハラスメントに関する事柄が言及されたことはなく、2000年版の学生便覧に初めて相談窓口一覧が掲載されたことから分かるように、本学は、セクシュアル・ハラスメント防止対策を積極的に知らしめ、有効に機能させていくという姿勢を欠いているのではないか。

今後は、キャンパス・セクシュアル・ハラスメントの被害を最も受けやすいとされている学生の学習・研究生活の実態や意見を、セクシュアル・ハラスメント対策に反映させることはもちろん、様々な立場で学校に集う人々すべてが、当事者として対策を議論することが求められる。

## 2. アンケート調査の概要

### 2-1. 調査実施の概要

#### 調査の目的

本調査は、現在お茶の水女子大学大学院に在籍する大学院生および研究生（以下、大学院生）を対象とし、①大学でのセクシュアル・ハラスメントの実態、および、②「お茶の水女子大学セクシュアル・ハラスメント防止に関する指針」を初めとする本学の取り組みの周知状況を明らかにすることを通じて、キャンパス・セクシュアル・ハラスメント対策に関する学生の声を提示することを目的とするものである。

|          |   |
|----------|---|
| 調査対象     | 2000年1～2月、お茶の水女子大学大学院に所属する大学院生および研究生1,002人（1999年10月1日調べ）。 |
| 調査時期     | 2000年1月27日～2月29日。   |
| 調査方法     | 調査票と封筒を大学構内で配布し、記入後、小石川郵便局留で投函してもらった。                     |
| 調査票の回収結果 | 有効回答数159（配布枚数477 回収率 33.3%）                               |

## 2-2. 調査結果の概要

本調査では、お茶の水女子大学大学院に在籍している大学院生および研究生の約16%より回答が得られた。回答者の内訳は表1に示した通りである。また、留学生は、回答者の8.8%にあたる14名であった。

表1 回答者の現在の所属・身分

|          | 回答者数(%)   | 在籍者数(%) |
|----------|-----------|---------|
| 前期課程（修士） | 102(64.2) | 530(19) |
| 後期課程（博士） | 52(32.7)  | 442(12) |
| 研究生・その他  | 2( 1.3)   | 30( 7)  |
| 無回答      | 3( 1.9)   | ——      |

以下、調査結果の中で、上述の調査目的に挙げた観点から特に注目すべき点について、述べることにする。なお、調査対象者は、現在お茶の水女子大学大学院に所属するが、回答内容には、他大学の学部生時代の経験も含まれていることをお断りしておく。本調査では、本学での経験と他大学での学部時代の経験を区別して尋ねることはしなかった。これは、本調査では、本学学内に限定することなく、学生生活一般におけるセクシュアル・ハラスメントの実態を明らかにすることが重要と考えたためである。

### 被害を受けた経験

回答者のうち約25%の人が何らかのセクシュアル・ハラスメントを経験したことが明らかになった。それらの経験の内訳は、「言葉や視線によるもの」（容姿や服装について言う、結婚・妊娠・家族のことについて聞く、など）が20.1%、「身体的接触によるもの」（必要以上に近づく、キスをする、性行為をする、またはその未遂、など）が7.5%、「交際の強要によるもの」（しつこく食事に誘う、交際を迫る、など）が6.3%、「抑圧的な雰囲気によるもの」（意に従わないと極端に冷たくしたりよそよそしくする、など）が6.3%、「環境に関するもの」（猥談をする、ヌードポスターを貼る、など）が5.7%、「研究活動に関するもの」（意に従わないと研究指導や進路相談の態度を変える、など）が3.1%であった（表2）。

表2 セクシュアル・ハラスメント被害を受けた経験の有無（複数回答）

|       | 言葉や視線    | 身体的接触   | 交際の強要   | 環 境    | 抑圧的<br>雰囲気 | 研究活動   | 経験なし      | 無回答    |
|-------|----------|---------|---------|--------|------------|--------|-----------|--------|
| 人数(%) | 32(20.1) | 12(7.5) | 10(6.3) | 9(5.7) | 10(6.3)    | 5(3.1) | 114(71.4) | 5(3.1) |

「経験あり」と答えた人のうちの56.4%、全回答者の13.8%が、本学大学院在籍時にこれらのセクシュアル・ハラスメントを経験したと答えている（表3）。

表3 セクシュアル・ハラスメント被害を受けたときの被害者の所属・身分

|           | 本学学部生   | 他大学学部生   | 本学大学院生   | 他大学大学院生 | 本学研究生  | 無回答  |
|-----------|---------|----------|----------|---------|--------|------|
| 人数(%)     | 5(12.8) | 11(28.2) | 22(56.4) | 1(2.6)  | 0(0.0) | 1(—) |
| 全体中の割合(%) | 3.1     | 6.9      | 13.8     | 0.6     | 0.0    | 0.6  |

加害者の性別については、圧倒的に「男性」であるが、「女性」および「男女両方」という回答も少数ながら見られた（表4）。自由記述の部分にも、女性の教官から、「結婚して妊娠もしたのだからもう研究しなくてもよいのではないか」「あなたは市役所などにおつとめして地味な仕事にこつこつ取り組んで、だんなさんと平穩に暮らすようなのが合っている感じね」などと言われたという記述や、「言葉のセクハラは、女性教官のほうがキツイものがある」というような回答が見られ、男性も女性もセクシュアルハラスメントの加害者になりうることを示している。

表4 加害者の性別

|           | 男性       | 女性     | 男女両方   | 無回答  |
|-----------|----------|--------|--------|------|
| 人数(%)     | 34(87.2) | 3(7.7) | 2(5.1) | 1(—) |
| 全体中の割合(%) | 21.4     | 1.9    | 1.3    | 0.6  |

加害者は教官が57.9%で、ついで学生・院生が23.7%だった（表5）。加害者が「学生・院生」である場合は学部生時代に先輩から受けた経験というものが多かった。

表5 加害者の地位（回答者から見て）

|           | 学生・院生   | 指導教官    | 指導教官以外の教官 | 大学職員   | その他     | 無回答  |
|-----------|---------|---------|-----------|--------|---------|------|
| 人数(%)     | 9(23.7) | 7(18.4) | 15(39.5)  | 2(5.3) | 5(13.2) | 2(—) |
| 全体中の割合(%) | 5.7     | 4.4     | 9.4       | 1.3    | 3.1     | 1.3  |

また、セクシュアル・ハラスメントが起きた状況に関しては、「講義やゼミで」(30.8%)「コンパ・合宿で」(20.5%)という回答の比率が高いが、「その他」の回答も多く(41.0%)、学生生活の様々な場面でセクシュアル・ハラスメントが起こっていることが分かる(表6)。

表6 セクシュアル・ハラスメントが起きた状況

|           | 講義・ゼミで   | コンパ・合宿で | 個人指導中   | 電話・E-mail | 学会・研究会で | その他      | 無回答  |
|-----------|----------|---------|---------|-----------|---------|----------|------|
| 人数(%)     | 12(30.8) | 8(20.5) | 5(12.8) | 4(10.3)   | 3(7.7)  | 16(41.0) | 1(—) |
| 全体中の割合(%) | 7.5      | 5.0     | 3.1     | 2.5       | 1.9     | 10.1     | 0.6  |

\*「その他」回答の内容は、雑談中(5)、サークル(2)、飲食の場で(2)、手伝い雑用時、空き時間の実習室で、助手室で、大学窓口で、など。

### 被害への対応および学生生活への影響

そのような経験をした人のうち、半数以上は「他の人に話した(相談・訴え)」と回答しているが(55%)、「相手を避けた」「何もしなかった」といった対応をした人の比率もそれぞれ45%、30%とかなり高い。また、「相手(加害者)にやめるよう頼んだり抗議した」と答えた人は少なく(17.5%)、被害者がセクシュアル・ハラスメントに対し、個人として単独に対応することは困難な状況が見てとれる(表7)。

表7 セクシュアル・ハラスメント被害を受けたときの対応(複数回答)

|                       | 人数(%)    |
|-----------------------|----------|
| 他の人に話した(相談・訴え)        | 22(55.0) |
| 相手を避けた                | 18(45.0) |
| 何もしなかった               | 12(30.0) |
| 相手(加害者)にやめるよう頼んだり抗議した | 7(17.5)  |
| その他                   | 3(7.5)   |

「他の人に話した(相談・訴え)」と答えた人が、具体的に誰に話したのかを見てみると、学生・大学院生(おそらくは友人など)が最も多く、家族・指導教官も少数見られた。また、学内の相談窓口はほとんど利用されていないことも明らかになった(表8)。

表8 セクシュアル・ハラスメント被害に関して話した(相談・訴えをした)相手(複数回答)

|    | 家族 | 学生・院生 | 学内相談窓口 | 指導教官 | 指導教官以外の教官 | 助手 | 学外相談機関 | その他 |
|----|----|-------|--------|------|-----------|----|--------|-----|
| 人数 | 5  | 16    | 1      | 4    | 0         | 2  | 1      | 5   |

「相手を避けた」「何もしなかった」という消極的対応をとった理由は、「事を荒立てたくなかったから」、「そのうち止めるだろうと思ったから」、「何をしても無駄だと思ったから」などである（表9）。

表9 消極的対応（「相手を避けた」「何もしなかった」）をとった理由

|                       | 人数 |
|-----------------------|----|
| 事を荒立てたくなかった           | 5  |
| 何をしても無駄だと思った          | 5  |
| そのうち止めるだろうと思った        | 4  |
| 仕返しを受けたり不利益を被るのではと思った | 1  |
| どうしたらよいか分からなかった       | 1  |
| 学業に専念したかった            | 0  |
| 恥ずかしくて誰にも言いたくなかった     | 0  |
| 信頼して話せる相手がいなかった       | 0  |
| 自分にも非があると思った          | 0  |
| その他                   | 7  |

また、「何もしなかった」と回答した12人中10人の受けた被害は「言葉や視線によるもの」であった。自由記述にも、「言葉や視線によるものだったので、セクハラと言えるかどうかわからない（ので何もしなかった）」「公式の場で問題にするほどではない程度なので、かえってタチが悪い」などとあることから、「言葉や視線による」セクシュアル・ハラスメントについては、自ら「些細なこと」ないし「セクシュアル・ハラスメントにあたらぬのでは」と考えてしまった結果、問題化を避けるケースも少なくないと推察される（表10）。

表10 被害内容とその後の対処との関係

|                | 言葉や視線 | 身体的接触・<br>交際強要・環境 | 抑圧的雰囲気・<br>研究活動 | 不明 | 計  |
|----------------|-------|-------------------|-----------------|----|----|
| 被害者数(人)        | 20    | 5                 | 4               | 6  | 40 |
| 加害者にやめるよう頼む／抗議 | 2     | 1                 | 0               | 2  | 7  |
| ほかの人に話す        | 9     | 2                 | 3               | 3  | 22 |
| 相手を避ける         | 9     | 3                 | 2               | 2  | 18 |
| 何もしない          | 10    | 1                 | 0               | 1  | 12 |
| その他            | 2     | 0                 | 0               | 1  | 3  |

セクシュアル・ハラスメントの被害経験は、被害者のその後の学生生活にどのような影響を与えているだろうか。自由記述で回答してもらった問いでは、被害を受けた人の多くが、その後、「体調を崩した」、「精神衛生に支障」「大学や教官への信頼を失った」といったように、身体的精神的に状況が悪化したと回答している。「分からない人には、全く分からないんだと思い、期待しなくなった。男の子を『人として』みなくなった」「教官は図書館のようなモノととらえて接すると楽だと気づいた」など、諦め・絶望の感情を抱くようになった人も多いようだ。

また回答者が大学院生や研究生であるという特徴から強調しておきたいのが、「研究意欲をなくした」という回答が複数見られたことである。さらに、「加害者のいる大学院の受験をやめた」「研究上、協力関係を築きたい人を遠ざけた」など、より直接的に研究上の不利益を被ったという回答も見られた。

### 見聞きした経験

回答者の57.2%が何らかのセクシュアル・ハラスメントを直接あるいは身近なところで見聞きしていることが明らかになった。それらの経験の内訳は、「言葉や視線によるもの」が34.0%、「身体的接触によるもの」が30.2%、「交際の強要によるもの」が25.2%、「環境に関するもの」が15.7%、「研究活動に関するもの」が9.4%、「抑圧的な雰囲気によるもの」が8.2%であった（表11）。

表11 セクシュアル・ハラスメントを直接あるいは身近なところで見聞きした経験(複数回答)

|       | 言葉や視線    | 身体的接触    | 交際の強要    | 環境       | 抑圧的<br>雰囲気 | 研究活動    | 経験なし     |
|-------|----------|----------|----------|----------|------------|---------|----------|
| 人数(%) | 54(34.0) | 48(30.2) | 40(25.2) | 25(15.7) | 13(8.2)    | 15(9.4) | 68(42.8) |

自由記述から具体的な事項を見ると、「言葉や視線によるもの」としては、セクシュアルなことがらを言われたり、固定的な性別役割を押し付けられたり、「女性は研究者に向かない」など女性であることを理由に自分の研究に対して間接的に否定的な評価がなされたことが挙げられた。また、「身体的接触によるもの」については、「キス」や「性行為」に関する記述も見られた。「交際の強要によるもの」については、教官からの交際の強要についての記述が多い。「交際してくれたら～してあげる」「断ると急に怒り出し、その後、相談に行ってもよそよそしい態度をとられた」など、地位を利用し、対価やサンクションを与えるやり方も見てとれた。進学を断念したりトラブルが原因で推薦書を書いてもらえないということは、院生の場合、特に深刻な問題となると言えよう。

### セクシュアル・ハラスメント対策

セクシュアル・ハラスメントに対するお茶の水女子大学の取り組みについての認知状況を尋ねた結果を表12にまとめた。「セクシュアル・ハラスメント防止対策委員会」の存在を知っている人は38.4%、「セクシュアル・ハラスメント防止に関する指針」(ガイドライン)については36.5%、「相談窓口および相談員の設置」については31.4%とその比率は大変低い。「相談窓口」は利用されていないばかりでなく、その存在の認知度がそもそも極めて低いことは強調しておきたい。

表12 「防止対策委員会」「ガイドライン」「相談窓口」の認知状況

|        | 人数(%)    |          |           |
|--------|----------|----------|-----------|
|        | 防止対策委員会  | ガイドライン   | 相談窓口      |
| 知っていた  | 61(38.4) | 58(36.5) | 50(31.4)  |
| 知らなかった | 96(61.4) | 99(62.2) | 107(67.3) |
| 無回答    | 2( 1.3)  | 2( 1.3)  | 2( 1.3)   |

今後、重要だと思われるセクシュアル・ハラスメント防止対策として、「専門の相談員を配置する」ことを回答者の半数の51.6%が望んでいることが明らかになった。ついで「教員・職員への研修を行う」が39.0%、「大学当局が全学的な実態調査を行う」が37.1%となっている(表13)。

表13 大学の防止対策として重要だと思うもの

|                          | 人数(%)    |
|--------------------------|----------|
| 専門の相談員を配置する              | 82(51.6) |
| 教員・職員への研修を行う             | 62(39.0) |
| 大学当局が全学的な実態調査を行う         | 59(37.1) |
| ガイドラインを改訂して加害者責任をより明確にする | 37(23.3) |
| 学生へのガイダンスやパンフレット配布を行う    | 36(22.6) |
| 学生どうしが話し合える場を設ける         | 35(22.0) |
| インフォメーション・コーナーや掲示板を設ける   | 31(19.5) |
| 女性教員を増やす                 | 23(14.5) |
| 学生への教育を授業としてカリキュラム化する    | 20(12.6) |
| わからない                    | 5( 3.1)  |
| 対策は必要ない                  | 0( 0.0)  |
| その他                      | 5( 3.1)  |
| 無回答                      | 4( 2.5)  |

\* 「その他」回答の内容は、「対策をしてもイミがない」「加害者の実名公表、および処罰を行う」(2名)「ガイドラインの改訂」「実際に問題が生じた際に解決のために動く組織の中に、学生も参加できるようにする」「学生と教員の意識の違いを話し合う」



とりわけ、セクシュアル・ハラスメント被害経験のある人については、「大学当局が全学的な実態調査を行う」ことを望む割合が48.7%と特に高い。(表14)

表14 被害経験の有無別重要だと思う大学の防止対策

| 被害経験あり                 |          | 被害経験なし                 |          |
|------------------------|----------|------------------------|----------|
| 回答者総数(人)               | 人数(%)    | 回答者総数(人)               | 人数(%)    |
| 大学当局が全学的な実態調査を行う       | 19(48.7) | 専門の相談員を配置する            | 63(56.8) |
| 教員・職員への研修を行う           | 17(43.6) | 教員・職員への研修を行う           | 43(38.7) |
| 専門の相談員を配置する            | 15(38.5) | 大学当局が全学的な実態調査を行う       | 38(34.2) |
| 学生へのガイダンスやパンフレット配布を行う  | 11(28.2) | インフォメーション・コーナーや掲示板を設ける | 28(25.2) |
| 学生どうしが話し合える場を設ける       | 9(23.1)  | 学生どうしが話し合える場を設ける       | 26(23.4) |
| ガイドラインを改訂し加害者責任を明確にする  | 8(20.5)  | 学生へのガイダンスやパンフレット配布を行う  | 25(22.5) |
| 女性教員を増やす               | 5(12.8)  | ガイドラインを改訂し加害者責任を明確にする  | 25(22.5) |
| 学生への教育を授業としてカリキュラム化する  | 3( 7.7)  | 学生への教育を授業としてカリキュラム化する  | 17(15.3) |
| インフォメーション・コーナーや掲示板を設ける | 2( 5.1)  | 女性教員を増やす               | 17(15.3) |
| わからない                  | 3( 7.7)  | わからない                  | 2( 1.8)  |
| その他                    | 4(10.3)  | その他                    | 1( 0.9)  |
| 対策は必要ない                | 0( 0.0)  | 対策は必要ない                | 0( 0.0)  |

また、セクシュアル・ハラスメント防止対策に関して自由に回答を求めた質問では、さまざまな意見・要望が寄せられた。それらは、まとめると以下ようになる。

- 教職員と学生の意識喚起を求めるもの

「加害者になりうる人々の意識の甘さが問題を大きくしているように思う。意識喚起がなされねば今後の改善は見込めないだろう」

「セクハラに関しては、関心のある人とない人の差が大きすぎると思う。女性が社会の中で守られるためには、一人ひとりの意識の向上が大切だと思う」

- ガイドラインの適切な運用

「学生対教員という権力関係の中にいる以上、学生は被害を公にすることが困難な状況にある。加害者が自分が加害者であるということを明確に意識するような、明確なガイドラインを大学全体が共有することが必要であると思う」

「不完全なものでも、ガイドラインなどある程度成文化したのがあると、少しでも役立つと今のところ考えています」

- 加害者の責任を明確にする処分システム

「加害者の責任を明確にし、セクハラをしにくい環境を作りあげるのが有効だと思う」

「最終的には見せしめになると思うが、処罰をすること以外にはないように思える」

- 情報公開

「今まで報告された内容を公表し、また今後公表することによって意識を高めること。広く情報を周知させる必要がある」

- 大学組織の改革、環境の改善

「学生からゼミ内容の評価を受けることも必要なのではないだろうか。そのことによって、性差別的な授業をする可能性を縮小できると思います」

「(学生からの評価システムを作ることによって) 多くの利益が教師の講義にもたらされるし、またそれがセクハラを報告する一つの手段となる」

「大学は死角(研究室など)が多く、人の在・不在もあまりよくわからない所なので、セクシュアル・ハラスメントが起こりうる潜在性は高い」

「研究室の環境的なことで、例えば、教授の研究室の扉の上半分をガラス張りにする等の工夫」

- 学生どうしの話し合いの場を求めるもの

「見聞きした中では同一人物が複数にハラスメントをしているケースが多いので、学生同士が話し合う場所があるとよいのでは？」

「普段の生活において、当たり前テーマとして話し合える気楽な場が常に設けられると良い」

「学生側がうったえていける学生側の組織も必要だと思う」

- ケアの重要性を強調するもの

「受け手が傷ついたりする場合、それをきちんと受け入れ、丁寧にケアしていくことがやはり一番大事だと思います」

- 女性教官の増加を求めるもの

「女性の職員なり教師なりの割合がもっと増えれば、お互いの意見(気持ち)が理解しやすくなるのではないのでしょうか」

また、大学院生にとって切実な意見として、「研究テーマ上、大学院の場合、ある先生がダメ(セクハラする)でも、そのテーマを変えず、他の先生に移れることも大事だと思う」といったものがあつた。さらに、「女子大だからこそできる方策を模索していきたいし、社会に対してどんどん積極的にアピールできるアクションをおこしていくべきだと思う」といった意見があつたことも特筆しておきたい。

本調査は、数の面から見ても、調査対象の限定性から見ても、お茶の水女子大学全体の調査と呼べるものではない。また、調査の回答からも、全学的な実態調査が望まれていることが明らかになっている。まずは、現状を明らかにするために、本学におけるセクシュアル・ハラスメントに関する、大学側による実態調査を行うことが必要である。

### 3. お茶の水女子大学ガイドラインおよび対策の検討

ここでは、シンポジウムでの議論をもとに、本学でのセクシュアル・ハラスメント対策や他大学での取り組みを検討しながら、キャンパス・セクシュアル・ハラスメント対策のあり方を考察し、大学への具体的な要求を示したい。

### 3-1. 要求1 被害者の立場に立ったガイドラインへの改善

2でも述べたように、お茶の水女子大学のガイドラインや防止対策は、他の多くの大学と同様に、非常に「慌てて」作り上げられたものであるようだ。ガイドラインは、大学のセクシュアル・ハラスメント対策の基軸となるものであり、それに則して問題解決が図られ、一人の人間の処遇、大げさに言えばその人の「一生」が方向づけられるものである。十分な議論を重ねて策定されるべきなのは当然だが、実際に運用する中で、不適切ないし不十分と思われる部分が明らかになった場合には、再び検討し、よりよいものに改善していく努力が繰り返されるべきであろう。

シンポジウムにおいて私たちは、キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワークの考案した「ガイドラインのチェック項目」（資料参照）を参考にしながら、お茶の水女子大学ガイドラインの評価・検討を行った。ちなみに、この「チェック項目」には、採点基準もついており、それに則して採点すると、お茶の水女子大学ガイドラインは100点満点で38点という結果になった。以下、「チェック項目」の分類にしたがって、検討していくことにする。

#### 定義や目的

お茶の水女子大学ガイドラインにおけるセクシュアル・ハラスメントの定義は、「教育・研究および職務上の関係を利用して、相手の意に反する性的な性質の言動等を行い、就学、就労及び教育・研究における環境を悪化させ、相手に不利益を与えること」となっている。ここでは、セクシュアル・ハラスメントが、「環境悪化」「相手への不利益」を根拠として問題視されているが、セクシュアル・ハラスメントが人権侵害であるということが明記されていない。お茶の水女子大学ガイドラインは、同時に施行された「お茶の水女子大学人権憲章」に基づいているため、セクシュアル・ハラスメントを人権侵害とみなしていると判断することも可能であるが、定義にも明確に人権侵害であることを示すべきであろう。

また、権力関係・ジェンダー関係など、セクシュアル・ハラスメントが生じる背景や、セクシュアル・ハラスメントであるかどうかの認定が被害者の判断に基づくということも書かれていない。全体として、セクシュアル・ハラスメントの本質を捉えた定義となっていないと言えよう。

#### 相談窓口の設置および相談員の配置について

セクシュアル・ハラスメント防止対策の最前線として、相談窓口は非常に重要な役割を担っている。

お茶の水女子大学ガイドラインでも、相談窓口や相談員に関しては比較的多くの記述があり、「相談員の指名にあたっては、男女等の構成について考慮する」「相談内容に関して秘密保持に留意する」など、評価できる部分もある。しかし、肝心の相談員の職務に関して、「必要な助言、指導を行う」「相談に応じ、解決のための支援を行う」と、具体的には何をするのか極めて曖昧にしか示されていないのは問題である。また、「チェック項目」においても重要な項目として位置づけられている、「相談と紛争処理の機能の分離」に関しても、ガイドライン全体を読めば「分離」を前提としているらしいことは分かるものの、明確な記述はない。これでは、相談をしようという立場からすると、相談後に自分の相談がどのように扱われるのか分からないという不安が生じるのではないか。相談者がどのような形の解決を望んでいるかは、各人によって多様であり、さまざまな選択肢を保障すること、そして、そのことを明示することは極めて重要である。

複数の相談窓口を用意し、「任意の相談員に相談することができる」としているものの、相談員への

アクセス方法の複数性は保障されておらず、匿名相談が可能かどうかの記述もない。制度としても記述の上からも、相談者の立場に立った規定となっておらず、結果として、相談窓口の有効な活用につながらないと考えられる。

### 紛争処理、救済について

セクシュアル・ハラスメント問題の救済、解決のための手続きについては、お茶の水女子大学ガイドラインでも、非常に多くの部分が費やされている。本学には、紛争処理に関係する機関として、防止対策委員会、調査委員会、人権委員会があり、ガイドラインには、それぞれの設置・職務・責任が示されている。関係者の処分にも関係してくる部分であるから、規定も細かく慎重なものになることはやむを得ないにしても、前述のように、セクシュアル・ハラスメント問題の本質を示すべき「定義や目的」にあたる記述や、被害者にとって最も身近であり、埋もれた被害を掘り起こす可能性のある「相談窓口の設置および相談員の配置について」の規定があまりにも不十分であることを考えると、この部分の規定のみが詳細になっていることには違和感を感じざるを得ない。

内容についても、窓口に持ち込まれた相談が、どういう場合にどのような形で防止対策委員会へ報告され、どういう場合に調査委員会が設置されるのか、また、最も重要な被害者の意思確認が、それぞれの過程でどのように行われるのか明確になっておらず、ここにも「被害者不在」の構図が明らかである。

さらに、相談員や防止対策委員会の調停機能（調査に移行する前の当事者間での解決）について、「必要な助言、指導」「解決のための支援」「自主的解決、苦情処理のための支援」という形で規定しているが（「調停」ということばは用いられていない）、曖昧で実際に何が行われるのか見えてこない。セクシュアル・ハラスメント問題においては、被害者も（少なくとも最初の段階では）調停による解決を望む場合が多く、調停による解決の可能性を示すことは重要である。しかし、一方で、その手続きの公正さが図られないと、問題の揉み消しや被害者の抑圧につながる可能性も大きいいため、本来ならば、もっと詳細な規定が用意されるべき部分である。

### 予防措置

ガイドラインでは、相談員や防止対策委員会に対し、セクシュアル・ハラスメント防止に関する責任を課し、「防止対策委員会は、セクシュアル・ハラスメント防止及び対策に係わる研修及び啓発等の必要な事項を行う」としているが、具体的な内容は示されていない。また、学長に対しては、「この指針に定められたものの他」「必要とされるあらゆる措置を講ずる」としているが、同じく具体的でない。

実際にセクシュアル・ハラスメント事件が起こってから大学にできることにはどうしても限界がある。したがって、大学での取り組みを防止対策へと傾注させることが重要である。私たちのアンケートの回答にもあったように、指導の際には常に扉を開けておく、扉の上半分をガラス張りにする、など、大学内での物理的な構造や時間の編成を工夫したり、行動や人間関係に関する細かなルールを決めるなどの手段によって、「密室」を作らないようにすることも、一定程度は有効かもしれない。しかし、それ以上に大切なのは、相談員だけでなく、教職員全体への研修を実施し、セクシュアル・ハラスメント問題についての理解を深めていくことである。本学のガイドラインにおいても、相談員や職員の研修義務はより具体的に位置づけられるべきであろう。

以上の検討から分かることは、お茶の水女子大学ガイドラインが、端的に言って、被害者の立場に立って作られていないということである。規定に具体性がないことも、何らかのセクシュアル・ハラスメント事件がこの規定に基づいて本当に処理され、被害者の「人生」が左右されることに対する想像力のなさに起因すると思われる。以上のような問題点を中心に見直しを行い、キャンパス・セクシュアル・ハラスメントにおいて最も被害を受けやすいとされる、学生の意見を反映させながら、更に被害者の立場に寄り添ったガイドラインへと作り直すことを提言したい。

### 3-2. 要求2 研修・広報活動の早急な実施

セクシュアル・ハラスメントに対する理解を深めるとともに、大学の取り組みを広く学生や教職員に知らせるために作られるのがリーフレットである。先述の通り、現在お茶の水女子大学では、このリーフレットがまだ作成されていない。現在、作成に向けて準備中と聞いているが、早急に、また、効果的で質の高いリーフレットを作成することを要求したい。

ところで、効果的で質の高いリーフレットとは、どのようなものであるべきなのか。

要求1の部分で示したように、お茶の水女子大学のガイドラインは、被害者もしくは被害を受けやすい学生に向けた形で作られておらず、被害を受けたときに、自分にどんな権利があるのか、被害に対処する方法の選択肢にどのようなものがあるかについては、被害者には全く知らされていないと言ってよい。被害を受けた者に有益な情報が分かりやすく提示されていることがまず第一に必要である。そして、リーフレットには、もう一つ、セクシュアル・ハラスメント問題への理解を促すことによって、セクシュアル・ハラスメントを防止するという機能が期待される。この観点において望まれるのは、セクシュアル・ハラスメント問題についての正しい知識・メッセージが、さまざまな人に届くように示されることである。

私たちは、他大学で作成・配布されたさまざまなリーフレットを収集し、シンポジウムにおいて、それらを比較しながら、それぞれの評価できる点や問題点を明らかにした。ここでは、重要と思われるいくつかの論点について、考察していきたい。考察の対象としたのは、国公立大学15校と私立大学13校、計28冊のリーフレット<sup>5</sup>である。

まず注意を惹くのは、外形の特徴における私立大学と国公立大学の差である。私立大学のリーフレットがそれぞれの大学によって大きさや形態が多様であるのに対し、国公立大学のリーフレットは全体的に似通っており没个性的である。基本色が白、A4版、イラスト使用（しかも、そのイラストもとても似通っている。人事院発行のリーフレットのイラストそのものか、それに酷似したものを使用している）というのが多くの国公立大学リーフレットの特徴となっている。ちなみに実用的な側面から言えば、A4版というのは、携帯に適しているとは言えず、形や大きさに関しても工夫が必要であろう。

#### 被害者への情報提供

先述したように、リーフレットに求められる第一の役割は、被害者への情報提供である。ガイドライン中の被害者の権利や行動に関する部分のうち、被害者にとって必要と思われる情報が分かりやすく提示される必要がある。最も重要なのは、相談窓口に関する情報である。相談したいと思ったとき、どこに行けばいいのか。そこではどんな人物が話を聞くのか。何を話せばいいのか。相談はどのように扱われるのか。自分の望むような解決のしかたが可能なのか。被害者の立場に立ったとき当然知りたいであ

ろう、こうした情報が適切に与えられるものであるとよい（この点で評価できるのは、早稲田大学、国際基督教大学などのリーフレットである）。

さらに、忘れてはならないのは、このリーフレットそのものが被害者へのメッセージとなる、ということである。セクシュアル・ハラスメントを初めとする性暴力の被害者が、「自分にも悪いところがあったのでは……」と自分を責める傾向があり、また周囲からもそのように見られやすいことはよく知られており、それゆえ、まず被害者に対して、「悪いのは加害者であって、あなたではない」というメッセージを伝えることは重要と思われる（この点で評価できるのは、京都精華大学、一橋大学などのリーフレットである）。そして、国際基督教大学などのリーフレットに見られるように、問題解決のすべての過程において、被害者である「あなた」の判断や気持ちが尊重されること、このことはリーフレット全体を通じて繰り返し伝えられるべきである。

はっきりと拒絶することができなかったという被害者の自責の念を、さらに強める恐れがある記述は少なくない。例えば、被害にあったときの対処方法や、セクシュアル・ハラスメントを起こさないようにするための方策を示す部分で、多くのリーフレットが、まず最初に、「不快であることを相手にはっきりと意思表示すること」を挙げている（駿河台大学、清泉女子大学、麻布大学ほか多数）。また、複数のリーフレットで、「勇気を出して」「毅然とした態度で」行動することを要求したり（琉球大学、鳴門教育大学など）、「NO!」と固辞する女性のイラストを使用したりしている（東京工業大学、茨城大学ほか多数）。被害者にはさまざまなタイプがあること、そもそもセクシュアル・ハラスメントの多くが、意思表示の困難な権力関係の中で生起することを理解し、記述に配慮する必要がある。

問題の掘り起こしに懸命になるあまり、相談窓口に相談することが義務であるかのような記述も存在するが、これも被害者の立場に立ったものとは言えない（慶應義塾大学、日本女子大学などがこれにあたる）。また、ここでも被害者に「勇気」を求める記述が非常に多いが、被害者をそうした形で追い詰めるのではなく、国際基督教大学のように、それが権利であること、被害の経験を話すことが大切であることを示すほうが、より被害者の気持ちに寄り添った形と言えないだろうか。

### セクシュアル・ハラスメント問題の理解促進

セクシュアル・ハラスメントの定義や背景説明・事例紹介が適切であることはもちろん、先に述べた被害者へのメッセージを初めとするリーフレットの記述すべてが、セクシュアル・ハラスメント問題の正しい理解に基づき、またそれを促すものでなくてはならないということを認識すべきである。

定義や背景説明の部分では、ガイドラインの項でも述べたが、セクシュアル・ハラスメントが人権侵害であること、セクシュアル・ハラスメントの認定の主体は被害者であること、大学内の権力関係と社会一般のジェンダー関係が背景であるということ、これらが押さえられているかが重要である。しかしながら、これらの要件をすべて満たした定義を記載したリーフレットはそれほど多くはなく、大学により理解もさまざまであることが分かる。たとえば、早稲田大学は、セクシュアル・ハラスメントが人権侵害であることを、頁の頭で明言している（「セクシュアル・ハラスメントは性差別であり、個人の尊厳を侵す重大な人権侵害です」）が、他方、慶應義塾大学のリーフレットでは、「従来はあたりまえのことと考えられてきた無意識の言動が、相手や第三者にとって不快であればセクシュアル・ハラスメントとなることがあります」と、意識や世代のギャップによる不快な経験と捉えられており、違いは明らかである。「成績評価」を媒介とした大学内の権力関係について言及したものは、特に数が少ない（早稲

田大学、麻布大学などでは言及)。

イラストは、長短両面兼ね備えている。分かりやすさを求めてイラストを使用するのであろうが、男女のステレオタイプを描いてしまっていたり(若い男女のトラブルを上司である男が注意するという構図は、群馬大学・東京工業大学ほか多く見られた)、性差別的な表現をしているものもある(鳴門教育大学など)。また、イラストには、ある特定のイメージだけが強調されるという効果があると思われ、それによって問題の多様性が見失われるのであれば、むしろ使用しないほうが得策かもしれない。

以上、簡単ではあるが、他大学で作成・配布されたリーフレットを題材に、質の高いリーフレットづくりのための若干の考察を試みた。もちろん、有効なリーフレットを作成するためには、更に多くの論点についての議論が必要であることは言うまでもない。

## おわりに

本稿では、お茶の水女子大学大学院生を対象としたセクシュアル・ハラスメントに関する調査の結果を示すとともに、本学のセクシュアル・ハラスメント対策についての検討と提言を行ってきた。

調査では、本学大学院生の多くがセクシュアル・ハラスメントを受けた経験をもつ一方で、ガイドラインの作成、相談員の設置といった大学の取り組みについての認知度が非常に低い実態が明らかになった。このことは、今後の大学の防止対策を根本的に考え直す必要があることを示しているのではないだろうか。

調査結果が示唆し、また、「お茶大でセクシュアル・ハラスメントを考える会」も強く望むことは、まず何より、セクシュアル・ハラスメント防止のための議論を、学生も含めた形で広く活発に行ってほしいということである。

本稿で示した、調査結果や提言が、大学の学習・研究環境の改善に何らかの形で寄与することができれば幸いである。

\* 「お茶大でセクシュアル・ハラスメントを考える会」では、お茶大内外を問わず、一緒にセクシュアル・ハラスメント問題について考え、行動していくメンバーをお待ちしています。

<連絡先> 〒112-8799 東京都文京区小石川郵便局留め

「お茶大でセクシュアル・ハラスメントを考える会」

E-mail: anti-gda@abox3.so-net.ne.jp

## 注

1. 教育の場におけるセクシュアル・ハラスメント問題の対策と防止に取り組むことを目的に、情報交換、問題解決のための支援、およびさまざまな教育・啓発活動を行っている大学研究者を中心としたネットワーク。1997年9月に発足した。
2. キャンパス・セクシュアル・ハラスメント・全国ネットワークが1999年に行ったガイドラインに関する調査などに基づいて、田中(2000)において報告された数字である。
3. 読売新聞記事(2000年9月19日夕刊) およびキャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワークニューズレター第12号(2001. 1. 10)の報告による。
4. 新任教官に対しては毎年度研修が行われ、1999年にはガイドラインの説明会が全教職員を対象に実施されたという。
5. これらの中には、学生の研究会が主導して作成した(大学発行ではない)リーフレットも含まれる。

## 参考文献

- 上野千鶴子編『キャンパス性差別事情—ストップ・ザ・アカハラ—』三省堂、1997年。  
 渡辺和子・女性学教育研究ネットワーク『キャンパス・セクシュアル・ハラスメント』啓文堂、1997年。  
 キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク編『キャンパス・セクシュアル・ハラスメント—「声を上げたい」あなたの支えとなるために—』1998年。  
 ———.『キャンパス・セクシュアル・ハラスメント—大学の責任、どこまで、どうとらせるか—』1998年。  
 ———.『キャンパス・セクシュアル・ハラスメント—ガイドラインの手引き—』1999年。  
 田中かず子「キャンパス・セクシュアル・ハラスメント、ガイドラインを検証する」『女性労働研究』No. 37(2000): 69-71.

## 資料

キャンパス・セクシュアル・ハラスメントに関するガイドライン（指針）作成のためのチェック項目（キャンパス・セクシュアル・ハラスメント・全国ネットワークにより1999年4月8日作成。キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク（1999）より転載。）

## ガイドラインの目的と機能

学則・規定などを補完し、大学におけるセクシュアル・ハラスメントの予防・問題への対処に関して、方針と手続きを具体的に定める。ガイドラインは教職員全体に配布するほか、学内の掲示や学生便覧への掲載等を通じて学生にも通知する。学生に対するセクシュアル・ハラスメント問題の啓発や学内相談窓口の周知のため、リーフレットやポスター等を別に配布する。ガイドラインをできるだけ簡潔なものにするために、委員会規則等は別に定めることが望ましい。

## ガイドラインに含まれるべき内容

### ガイドラインの評定のための配点

| 項目    | 配点 | 内容   |
|-------|----|--|
| 目的と定義 | 5  | セクシュアル・ハラスメントは人権侵害であるということの明記  |
|       | 5  | 定義づけとして他の者を不快にする性的な言動であることの明記（対価型/環境型など包括的な）                               |
|       | 5  | 権力関係の中で生じるものであるという言及   |
|       | 3  | ジェンダー、性役割、同性間、多様な差別などについての視点の明記  |
|       | 3  | セクハラの実態に関しては被害者の判断を基準とすることの明記  |
| 相談    | 5  | 相談窓口業務の明記<br>被害者の訴えの傾聴と受容、取り得る救済方法の説明と被害者の意思決定の援助<br>被害者の希望に応じたカウンセラーなどの紹介 |
|       | 3  | 相談員の構成についての明記<br>（両性からなる・研修を受けた人・外部の専門家含むなど）                               |
|       | 5  | 被害者本位の窓口設置<br>複数の窓口の選択の可能性、第三者の相談の可能性、匿名相談の可能性の明示                          |
|       | 3  | 相談と紛争処理の機能の分離（相談員が紛争処理関係の委員を兼ねることを禁止）                                      |
|       | 3  | 来談者のプライバシーと相談内容の守秘義務、相談業務の記録の適切な管理   |



| 項 目      | 配点 | 内 容   |
|----------|----|---|
| 紛争処理、救済  | 5  | 紛争処理の委員会とその機能の明確な規定（両性配慮の委員構成を含む）   |
|          | 3  | 調停機能（調査に移行する前の当事者間での解決）とその手続きの公正さの保証  |
|          | 5  | 調査委員会の独立性、中立性、公正性の保証<br>公正な調査を保証するシステム<br>加害者の所属部局からの独立性<br>（両性からなる 研修を受けた人 外部の専門家含むなど） |
|          | 5  | 手続き上の公正さの保証<br>結果の公表、迅速な処理（期間限定）、不服申し立て   |
|          | 5  | 被害者への適切な対応の明記<br>緊急避難的措置 紛争処理中の被害者への適切なフィードバック<br>被害ケア（治療費等の費用負担を含む）                    |
|          | 3  | 加害者への適正な処分規定（研修の義務づけを含む）  |
| 予防措置     | 5  | 周知徹底のための啓発活動（リーフレット、学生便覧、新入生オリエンテーション）の明記   |
|          | 3  | 研修の義務付け<br>あらゆるレベルの構成員全体への継続性を持たせた研修<br>*カリキュラム中での人権教育の取り組み                             |
| 全体に関わること | 5  | 責任の所在を明らかにすること（防止、対応、決定、説明などの過程における）  |
|          | 5  | 被害者のすべての過程における主体性、意思の尊重   |
|          | 5  | プライバシーの保護の守秘義務  |
|          | 5  | 手続きに関わった人すべてに対する二次被害の防止   |
|          | 3  | 虚偽の申し立ての禁止  |
|          | 3  | 見直し規定の明記  |

100点満点（内容を十分に満たしていない場合は減点）